Faire des affaires au Québec

par ANNE-MARIE L. LIZOTTE

La langue, la culture et le système juridique distincts du Québec présentent des défis particuliers pour les entités étrangères qui envisagent de faire des affaires dans la deuxième plus grande province du Canada. Les entreprises étrangères qui sont intéressées par le marché québécois doivent notamment se conformer aux exigences de la province relativement à la langue française.

La *Charte de la langue française* (la Charte) fait du français la langue officielle du Québec et régit l'usage du français dans un large spectre d'activités. La Charte énonce le droit fondamental qu'a toute personne d'exiger que les entreprises exerçant leurs activités au Québec communiquent avec elle en français. L'Office québécois de la langue française (OQLF) est l'autorité provinciale chargée de surveiller l'usage du français dans le commerce et les affaires. L'OQLF estime qu'une entreprise fait des affaires au Québec et qu'elle est, par conséquent, assujettie à la Charte si elle a une adresse au Québec ou exerce ses activités au Québec en faisant de la sollicitation auprès de résidents du Québec.

Un nom commercial en français

La *Loi sur la publicité légale des entreprises* et la Charte exigent que les entreprises exerçant des activités au Québec aient un nom d'entreprise en français. Le nom d'entreprise en français ne doit pas nécessairement être adopté en tant que version française de la dénomination sociale de l'entreprise. Toutefois, il est généralement préférable de le faire afin d'éviter des situations où, d'une part, la loi du Québec exige l'usage du seul nom français de l'entreprise (c.-à-d., sans le nom anglais) alors que, d'autre part, la loi sur les sociétés exige l'usage de la dénomination sociale sous laquelle la personne morale a été constituée.

Le nom français de l'entreprise peut généralement être assorti de sa version anglaise, pourvu que la version française figure de façon au moins aussi évidente que la version anglaise; dans certains cas cependant, l'utilisation de la version anglaise du nom de l'entreprise n'est permise que si la version française y figure de façon « nettement prédominante », ce qui signifie que le texte en français doit être beaucoup plus apparent que le texte figurant dans une autre langue.

L'usage du français dans les applications d'affaires courantes

De plus, tous les documents employés dans les applications d'affaires courantes doivent être traduits en français, et le texte français doit figurer d'une façon au moins aussi évidente que le texte anglais. La Charte prévoit des exigences précises concernant les aspects suivants :

Étiquetage des produits : Chaque inscription sur un produit, son contenant ou son emballage ou sur un dépliant, une brochure ou une fiche accompagnant ce produit, y compris le mode d'emploi et les certificats de garantie, doit être rédigée en français. Cette exigence s'applique également, à titre d'exemple, aux étiquettes sur les instructions de lavage et sur la taille.

Formulaires de demande d'emploi, bons de commande, factures, etc. : Les formulaires de demande d'emploi, les bons de commande, les factures, les reçus, les catalogues, les brochures et en fait, tout autre document conçu pour être utilisé par les employés ou les clients doivent être rédigés en français ou dans une version bilingue.

Affichage public et publicité commerciale : L'affichage public et la publicité commerciale peuvent aussi être bilingues, pourvu que le français y figure de façon « nettement prédominante ». Toutefois, les grands panneaux-réclame ou affiches visibles de tout chemin public doivent être uniquement en français, à moins qu'ils se trouvent sur les lieux mêmes de l'entreprise. De même, l'affichage dans les véhicules de transport collectif, comme les autobus et le métro, doit se faire en français uniquement, à moins que ces véhicules ne servent régulièrement au transport de passagers ou de marchandises à la fois au Québec et hors du Québec, auquel cas, il peut être bilingue.

Sites Web : La publicité commerciale affichée sur un site Web doit aussi être rédigée en français. Elle peut aussi être bilingue, pourvu que la version française soit affichée de façon au moins aussi évidente que la version anglaise.

Marques de commerce : Toute marque de commerce « reconnue » au sens de la *Loi sur les marques de commerce* du Canada (qui reconnaît à la fois les marques déposées et les marques non

déposées) peut toutefois figurer en anglais seulement dans les catalogues, les brochures, l'affichage public et la publicité commerciale d'une entreprise, pourvu qu'une version française de cette marque de commerce n'ait pas été enregistrée.

L'OQLF a proposé au cours des dernières années une interprétation plus restrictive de son règlement concernant l'exception relative aux marques de commerce. Il a soutenu que le nom d'une marque de commerce devait être accompagné d'un générique descriptif en français (p. ex. « Les magasins Best Buy »). Le 9 avril 2014, dans *Magasins Best Buy Ltée c. Québec (Procureur général)*, la Cour supérieure du Québec a jugé que l'ancienne interprétation plus large devait prévaloir et que le nom d'une marque de commerce peut être utilisé seul. L'OQLF dispose d'un délai de trente (30) jours, à compter de la date du jugement, pour interjeter appel.

Si ce jugement devient définitif ou s'il est maintenu par la Cour d'appel, le législateur, comme l'a fait remarquer le juge, devra, en dernier ressort, décider s'il est nécessaire de modifier la loi. Malgré l'interprétation qu'il a faite du règlement, le juge a souligné que rien n'empêche les entreprises d'ajouter volontairement un descriptif en français. En fait, bien des entreprises ont fait ce choix au Québec.

La langue comme condition d'emploi

Il est interdit à un employeur de congédier, de mettre à pied, de rétrograder ou de déplacer un membre de son personnel pour la seule raison que ce dernier ne parle que le français ou qu'il ne connaît pas suffisamment l'anglais. Il est également interdit à un employeur d'exiger pour l'accès à un emploi la connaissance de l'anglais, à moins que la nature des tâches à accomplir ne nécessite une telle connaissance. Normalement, au Québec, les gens qui travaillent dans la vente au détail ou qui traitent avec des clients ont besoin d'avoir une connaissance au moins élémentaire de l'anglais pour être en mesure de servir la clientèle dans l'une ou l'autre des deux langues.

Les programmes de francisation

Une entreprise qui emploie plus de 50 employés au Québec doit s'enregistrer auprès de l'Office de la langue française. Si l'Office estime que l'utilisation du français n'est pas généralisée à tous les niveaux de l'entreprise, celle-ci devra adopter un programme de francisation.

Une entreprise employant 100 personnes ou plus doit former un comité de francisation. Si nécessaire, ce comité devra élaborer un programme de francisation et en surveiller l'application. Lorsque l'Office sera satisfait de la situation linguistique de l'entreprise, elle lui délivrera un certificat de francisation.

Amendes pour non-conformité

Toute société qui contrevient à la Charte est passible, pour chaque infraction, d'une amende de 1 500 $ à 20 000 $. Ces amendes sont portées au double en cas de récidive. À la suite de récentes modifications, est aussi passible d'amende quiconque contrevient à la Charte en distribuant, en vendant au détail, en louant, en offrant en vente ou en location ou en offrant autrement sur le marché un produit, un logiciel ou une publication non conforme. Un juge peut aussi, sur demande, imposer une amende additionnelle d'un montant équivalent au montant de l'avantage pécuniaire ainsi obtenu.

Le droit du travail et de l'emploi

Le droit de l'emploi du Québec est assez semblable à celui des autres provinces canadiennes sur des questions comme la santé et la sécurité au travail, l'indemnisation des accidentés du travail et la parité salariale; toutefois, il comporte aussi certaines particularités dont il faut tenir compte. Trois principaux textes législatifs régissent l'emploi au Québec.

Le Code civil du Québec (CCQ)

Le CCQ régit généralement le contrat de travail. Il stipule que l'employeur est tenu de prendre les mesures appropriées à la nature du travail, en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié. Il confirme également le droit des parties d'inclure une clause de non-concurrence dans un contrat, pourvu qu'elle soit limitée, quant au temps, au lieu et au genre de travail. Le CCQ stipule que le contrat de travail ne prend pas fin du fait de la vente de l'entreprise ou de la modification de sa structure juridique par fusion ou autrement, et qu'il lie l'ayant cause de l'employeur.

Chacune des parties à un contrat de travail à durée indéterminée peut y mettre fin en donnant à l'autre un préavis d'une durée raisonnable. L'une ou l'autre des parties peut toujours, pour un motif sérieux, mettre fin au contrat de travail sans préavis. Le CCQ prévoit aussi qu'une clause relative au « choix de la loi applicable » dans un contrat de travail peut être inexécutable si elle a pour résultat de priver le travailleur de la protection que lui assurent les dispositions impératives de la loi de l'État où il accomplit habituellement son travail. Un travailleur ne peut être contraint à un « choix de la loi applicable ». L'article 3149 du CCQ prévoit ceci :

> Les autorités québécoises sont, en outre, compétentes pour connaître d'une action fondée sur un contrat de consommation ou sur un contrat de travail si le consommateur ou le travailleur a son domicile ou sa résidence au Québec; la renonciation du consommateur ou du travailleur à cette compétence ne peut lui être opposée.

Le *Code du travail* du Québec

Le *Code du travail* du Québec s'applique aux employés syndiqués. Le *Code canadien du travail* et le *Code du travail* du Québec sont assez semblables, mais le *Code canadien du travail* a une portée plus large. Le Code canadien traite des sujets qui sont couverts, au Québec, par d'autres lois, comme la *Loi sur les normes du travail* ou la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. L'une des différences importantes entre les deux Codes tient au fait que le Code *canadien du travail* ne comprend pas de dispositions anti-briseurs de grève.

La *Loi sur les normes du travail*

Une *Loi sur les normes du travail* s'applique aux salariés, quel que soit l'endroit où ils exécutent leur travail. Elle prend en compte le salarié qui exécute, à la fois au Québec et hors du Québec, un travail pour un employeur dont l'entreprise se trouve au Québec. La Commission des normes du travail surveille la mise en œuvre et l'application des normes du travail. Tout employeur qui verse une rémunération à un salarié doit aussi verser une cotisation au ministre du Revenu et produire annuellement une déclaration à cet égard. La cotisation d'un employeur est égale au produit obtenu en multipliant, par le taux fixé par le règlement (d'un maximum de 1 %), la rémunération assujettie que l'employeur verse dans l'année.

Dispositions importantes

Les normes du travail comprennent d'autres dispositions importantes, dont les suivantes :

- Les salariés qui effectuent les mêmes tâches doivent être payés à taux ou salaire égal;
- Il y a aussi un salaire minimum, fixé par règlement, qui s'établit actuellement à 10,15 $ l'heure et qui est généralement révisé chaque année;
- Les employés doivent être payés à intervalles réguliers ne pouvant dépasser seize jours;
- La semaine normale de travail est de 40 heures. Les heures supplémentaires entraînent une majoration de 50 % du salaire horaire habituel que touche le salarié;
- Le salarié a droit à un congé annuel payé d'une durée minimale de deux semaines après un an de service continu, et de trois semaines après cinq ans de service;
- Avant de mettre fin à son contrat de travail ou de le congédier, un préavis écrit d'une semaine doit être donné au salarié qui a accumulé plus de trois mois de service continu mais moins d'un an. Ce préavis est de deux semaines si le salarié a accumulé d'un an à cinq ans de

service continu, de quatre semaines s'il a accumulé de cinq à dix ans de service continu et de huit semaines s'il a plus de dix ans de service continu;

- La vente ou la concession totale ou partielle d'une entreprise n'invalide aucune réclamation découlant de l'application de la Loi; l'ancien employeur et le nouveau sont liés solidairement à l'égard d'une telle réclamation;
- Il est interdit de faire effectuer un travail par un enfant de moins de 14 ans;
- Il est obligatoire de se conformer aux normes du travail prévues dans la *Loi sur les normes du travail* et ses règlements d'application; et
- Selon l'infraction commise, une amende de 600 $ à 6 000 $ peut être imposée. Des amendes de 1 500 $ par semaine peuvent être imposées dans le cas d'un licenciement collectif pour des raisons d'ordre technologique ou économique, sans que soit donné au ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale le préavis approprié.

CONTACT

À son bureau de Montréal, Osler offre des services totalement intégrés et un service uniforme en français et en anglais, assurant un service exceptionnel aux entreprises qui font des affaires au Québec. Anne-Marie Lizotte est associée à notre bureau de Montréal.

ANNE-MARIE L. LIZOTTE
amlizotte@osler.com
514.904.5381